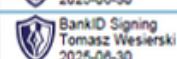
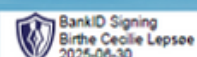
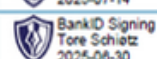
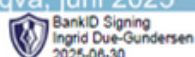
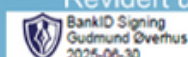


Redegjørelse for likestilling og mot diskriminering



Revidert utgave - Vedtatt av styret i Eqva, juni 2025



Innhold

1. Innledning	3
2. Kjønnssfordeling og stillingsstruktur i konsernet i 2024	4
3. Arbeid for likestilling og mot diskriminering	6

REDEGJØRELSE FOR LIKESTILLING OG ARBEID MOT DISKRIMINERING

Eqva ASA ("Selskapet") arbeider aktivt for likestilling og mot diskriminering uavhengig av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse grunnlagene.

1. Innledning

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Kravene til likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder. Dette arbeidet er viktig og skal gjenspeiles i alle konsernselskaper.

Den følgende redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med bestemmelsene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26a. Styret har vurdert at selskapets praksis er i samsvar med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven. Vi tar dette ansvaret på alvor og arbeider kontinuerlig med å opprettholde og forbedre våre tiltak for likestilling og ikke-diskriminering i alle deler av virksomheten.



2. Kjønnssfordeling og stillingsstruktur i konsernet i 2024

Kartleggingen dekker hele konsernet, og tallene inkluderer ansatte i datterselskapene, hovedsakelig i BKS-underkonsernet, Kvinnherad Elektro og Fossberg Kraft AS. Eqva ASA, som er morselskapet, har få ansatte og består hovedsakelig av funksjonærer.

Tabellen nedenfor viser kjønnssfordeling av ansatte mht. antall og stillingstype, samt eventuelle forskjeller i lønnskompensasjon:

	Kjønnssfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper *		Forskjeller i lønnskompensasjon**				
	Kvinner	Menn	Forskjeller nedenfor er basert på gjennomsnittlig godtgjørelse for menn versus kvinner.				
			Kontant-ytelser				Natural- ytelser
	(Antall og % andel i parentes)	(Antall og % andel i parentes)	Fastlønn (% vis forskjell)	Uregelmessige tillegg (% vis forskjell)	Konsern bonus (% vis forskjell)	Overtids - godtgjørelser (% vis forskjell)	Skattepliktige natural- ytelser (% vis forskjell)
Totalt antall konsern	13	411	31%	KIR	KIR	KIR	KIR
Toppledelsen	0	3	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR
Funksjonærer - Ledelse	4	21	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR
Funksjonærer	8	33	52.4%	KIR	KIR	KIR	KIR
Operatører	1	341	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR
Lærling	0	13	KIR	KIR	KIR	KIR	KIR

KIR = Kan ikke rapporteres (under 5 kvinner i gruppen).

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

Kommentarer til funn i tabellen

Vi har vurdert «likt arbeid av lik verdi» i utformingen av stillingsnivåer og grupper. Kategoriseringen er basert på gjeldende stillingsstruktur i selskapet, og inkluderer vurderinger av arbeidsoppgaver, ansvarsnivå og kompetansekrav.

I beregningen av lønnsforskjeller er det tatt utgangspunkt i gjennomsnittlig fastlønn og timelønn for regnskapsåret 2024. På grunn av manglende tallgrunnlag er det ikke rapportert på uregelmessige tillegg, konsernbonus eller overtidsgodtgjørelse i årets rapportering.

Det er fortsatt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i gruppene funksjonær og ledende funksjonærer. Dette kan i stor grad forklares av faktorer som høyere andel menn, ulik ansiennitet, utdanningsnivå og alder.

Vi er forpliktet til å skape et arbeidsmiljø som verdsetter likhet og rettferdighet. Vi arbeider kontinuerlig for at ansatte skal kompenseres rettferdig og i samsvar med stillingens ansvar og krav, uavhengig av kjønn, etnisitet, alder eller andre identitetsfaktorer.

Den neste tabellen dekker kjønnsfordeling av ansatte, ansettelsesforhold og foreldrepermisjon:

Kjønnsfordeling*		Midlertidig ansatte*		Uttak av foreldrepermisjon*		Deltidsstillinger (frivillig)*		Deltidsarbeid ufrivillig*		Under videreutdanning*	
(Oppgis i antall)		(Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte)		(Oppgis i gjennomsnitt av antall uker den enkelte tar ut permisjon)		(Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte)		(Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte)		(Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
13	411	0	0	0	13,5	0	0	0	0	0	0

KIR = Kan ikke rapporteres (under 5 kvinner i gruppen).

* Kartlegges hvert år

Kommentarer til funn i tabellene

Kommentarer til funn i tabellene

I 2024 utgjorde kvinneandelen blant alle ansatte 3,16 %, en nedgang fra 4,23 % i 2024. Nedgangen på 1,07 % skyldes i hovedsak naturlig avgang og jobbskifte blant enkelte kvinnelige ansatte.

Lærlinger er ikke inkludert i denne oversikten, da lærlingkontraktene er midlertidige. Vi hadde totalt 13 lærlinger i 2024. Det er vanlig at lærlingene går over i fast ansettelse når læretiden er fullført.

Majoriteten av våre ansatte er fast ansatte, og vi opplever god stabilitet med lite turnover.

Når det gjelder foreldrepermisjon, ble det ikke registrert noen foreldrepermisjon for kvinner i løpet av 2024. Dette er samme situasjon som i 2023, hvor heller ingen kvinner tok foreldrepermisjon. Derimot tok menn totalt 13,5 uker i foreldrepermisjon i 2024. Det er viktig å legge til rette for like mulighet til foreldrepermisjon og å oppmuntre til en balansert deltakelse av begge kjønnene i omsorgsoppgaver.

Styret har foretatt gjennomgang av arbeidet med mulighet for å komme med innspill.

3. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

3.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

EQVA-konsernet har forankret sitt arbeide med likestilling og ikke-diskriminering i strategiske føringer, og i konsernets etiske retningslinjer (Code of Conduct). Det er etablert en konsernfelles varslingskanal og rapportering av kritikkverdige forhold, herunder diskriminering og trakassering.

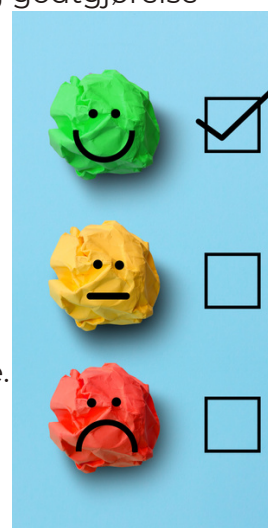
Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er integrert i selskapenes HR-praksis, blant annet ved rekruttering, forfremmelse, kompetanseutvikling og tilrettelegging.

3.2 Utvalgte tiltak for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

- Alle ansatte, inkludert deltid, midlertidige og innleide, får informasjon om ledige stillinger. For topplederstillinger som CEO og CFO, benyttes særskilte rekrutteringsprosesser i tråd med styrevedtak og konsernpraksis.
- Rekrutteringsprosesser skal alltid vektlegge kompetanse og egnethet som viktigste kriterier, uavhengig av kjønn eller bakgrunn.
- Bedriftene tilrettelegger for et langt arbeidsliv gjennom individuell utvikling, fleksible løsninger og inkluderende ledelse.
- Det arbeides systematisk for at permisjoner, helseutfordringer eller familieliv ikke skal hindre karriereutvikling.
- Lokaler er fysisk tilrettelagt for ansatte med funksjonsvariasjoner, inkludert rullestolbrukere og hørsels- eller synshemmede.
- Lønn gjennomgås årlig for å sikre markedstilpasset og rettferdig godtgjørelse basert på kompetanse og ansvar.

3.3 Generelle risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

EQVA opererer i en mannsdominert bransje og har lav kvinneandel, særlig innen fagtekniske og produksjonsnære stillinger. Selskapet er opptatt av å tiltrekke seg rett kompetanse, uavhengig av nasjonalitet, legning, etnisitet og språk. Dette er forankret i konsernets strategi og er et sentralt fokus i rekrutteringsprosessene.



Etter hvert som næringen blir grønnere og mer digital, er det et mål å bidra til at flere kvinner velger utradisjonelle utdanningsløp og fagområder som er relevante for EQVAs virksomhet.

EQVA er opptatt av å tilby gode arbeidsforhold som lar seg forene med privatlivet. Dette er med på å øke jobbtilfredsheten og å bevare viktig kompetanse. Arbeidsforhold tilrettelegges i den grad det er mulig, for eksempel i forbindelse med permisjoner som farspermisjon, og slike permisjoner er ikke til hinder for karriereutvikling i konsernet.

Selskapets kontorer er tilrettelagt for personer med ulike funksjonsvariasjoner, inkludert svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.

Det er i 2024 ikke registrert varslingsaker eller andre bekymringer som indikerer diskriminering i konsernet.

3.4 Gjennomførte tiltak for 2023

- Nye verdier for konsernet ble utviklet, men ble ikke kommunisert til ansatte som planlagt.
- Varlingskanalen ble kommunisert til ansatte, men oppfølgingstiltak må forbedres i 2025.
- Selskapets etiske retningslinjer inneholder tydelige krav om likebehandling, nulltoleranse for diskriminering og forbud mot trakassering. Retningslinjene er gjort tilgjengelige for alle ansatte på våre websider, og inngår i ansattavtaler. Brudd kan varsles anonymt gjennom selskapets varlingskanal.

Eksempel fra BKS Industri:

- Fokus på inkludering og å rekruttere bredere til lærlingeløp og fagstillinger.
- Arbeidsmiljøundersøkelser planlagt og differensiert for å fange opp lokale behov.
- Fysisk og organisatorisk tilrettelegging for ansatte i ulike livsfaser og helsesituasjoner.



3.5 Forbedringstiltak i perioden fremover

Med bakgrunn i kartleggingsarbeid, samt analyse av områder som representerer de største utfordringene, har vi etablert et sett med målsettinger for forbedring.

Tiltak som er påbegynt eller planlegges i året som kommer:

- Formidle selskapets etiske retningslinjer og verdier til alle ansatte.
- Fremme inkluderende ledelse gjennom ledertrening og intern kompetanseheving.
- Etablere mangfolds-komité i konsernet, med representanter fra rapporteringspliktige datterselskap der vi skal vurdere og fremme likestillings- og mangfoldstiltak.
- Styrke informasjonen rundt varslingskanalen.
- Selskapet skal kontinuerlig jobbe med å utvikle og beholde personer med variasjon i alder, etnisitet og kjønn samt ha et større søkelys på arbeid for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.



3.6 Mål og handlingsplan for likestillingsarbeidet

Selskapets hovedmål for likestillingsarbeidet er:

Eqva skal være en verdibasert arbeidsgiver som fremmer likestilling, mangfold og respekt på tvers av alle selskaper og stillingsnivåer.

Delmål og tiltak:

Personal/ HR	Bakgrunn for tiltak	Tiltak	Mål
Rekruttering	Lav kvinneandel	Bevisst profilering og deltakelse på skolemesser	Økt kvinneandel
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Beholde og utvikle kompetanse	Permisjon under utdanning, opplæring	Langsiktig utvikling og karrierebygging i selskapet
Lønns- og arbeidsvilkår	Forhindre forskjellsbehandling	Årlig møte med ledelsen / tillitsvalgte	Rettferdige vilkår
Tilrettelegging	1.Sykemelding. 2.Bestrebe universell utforming 3.Forskjellige språk på tvers i organisasjonen	1.Tilrettelagt arbeid i forhold til sykemeldingen. 2.Legge til rette for rullestol, og evt. andre funksjonshemminger 3. Norskurs i samarbeid med kommunen	1-2: Holde folk i arbeid 3: Integrasjon, og forstå hverandre. Inkludering og arbeidsglede
Arbeidsmiljø	Variasjon i alder og bakgrunn	Rekruttere og utvikle mangfold	Læring og vekst
Balanse mellom jobb og familie/fritid	Fleksibilitet ved familieliv	Hjemmekontor, fleksitid	Økt trivsel og tilhørighet

Redegjørelsen er behandlet av styret i Eqva ASA, og forbedringstiltakene vil følges opp i samarbeid med ledelse, tillitsvalgte og øvrige ansatte i konsernet.